

Palkka-avoimuusdirektiivi

EK:n webinaari 11.6.2024

Fiktioista faktoihin

- Ns. palkka-avoimuusdirektiivi on poikkeuksellisen paljon puhuttu ja samalla väärinymmärretty EU:n työoikeusdirektiivi
 - Somen ja median jutut direktiivistä sisältävät valitettavan paljon paikkansapitämätöntä tietoa
- Seuraavilla dioilla käydään läpi, mitä direktiivi ei ainakaan tarkoita, ja mitä se puolestaan voi tarkoittaa Suomen lainsäädännön kannalta
 - Korjataan direktiivin sisällöstä useimmin esitetyt väärät väitteet
 - Käydään läpi lyhyesti, minkä tyyppisiä lakimuutoksia direktiivi voi edellyttää Suomeen
 - Dioissa lainausmerkeissä olevat sanat ovat suoria lainauksia direktiivistä
- Direktiivi sisältää paljon myös sellaisia säännöksiä, joilla ei ole Suomessa käytännön merkitystä sen vuoksi, koska Suomen lainsäädäntö sisältää jo vastaavat asiat
 - Suomen tasa-arvolainsäädäntö on kansainvälisesti vertaillen edistyksellinen

VÄITE 1

Työnantajien tulee noudattaa jo nyt palkka-avoimuusdirektiivissä säädettyjä uusia velvollisuuksia

FAKTA

- Työnantajien ei tarvitse noudattaa direktiivissä säädettyjä velvollisuuksia.
 - Direktiivi on hyväksytty EU:ssa, mutta se ei ole suoraan voimassa olevaa oikeutta Suomessa
- Työnantajien tulee noudattaa niitä lakimuutoksia, jotka Suomen lainsäädäntöön tehdään direktiivin kansallisen täytäntöönpanon eli implementoinnin yhteydessä
 - Direktiivi tulee täytäntöönpanna **kesäkuuhun 2026 mennessä**
 - Suomessa lakimuutosten valmistelu alkaa tänä vuonna kesälomien jälkeen
- Kukaan ei voi vielä todellisuudessa tarkasti tietää, millaisia lakimuutoksia tullaan tekemään
 - Direktiivejä ei tarvitse täytäntöönpanna sanasta sanaan, ja ne sallivat usein erilaisia vaihtoehtoja kansallisten lakimuutosten sisällölle, näin palkka-avoimuusdirektiivikin
 - Direktiivin täytäntöönpanoa tulee ohjaamaan Suomen hallitusohjelman kirjaus: ”*Hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin **minimisä**ännösten mukaisesti.*”

VÄITE 2

Palkka-avoimuusdirektiivi ei koske vain naisten ja miesten tasa-arvoa, vaan myös erilaisia vähemmistöjä

FAKTA

- Direktiivi koskee vain naisten ja miesten välistä tasa-arvoista palkkausta
 - Suomessa tasa-arvolaki
- Direktiivi ei koske eri vähemmistöjen tai eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaista palkkausta
 - Suomessa yhdenvertaisuuslaki
- Direktiivi ei koske myöskään eri henkilöstöryhmien tai esimerkiksi ns. vanhojen ja uusien työntekijöiden tasapuolista palkkausta
 - Työsopimuslaki 2 luku 2 § (työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus)

VÄITE 3

Palkka-avoimuusdirektiivi vaatii, että työnantaja kertoo työstä maksettavan palkan määrän jo työpaikkailmoituksessa

FAKTA

- Palkan määrää ei tarvitse ilmoittaa jo työpaikkailmoituksessa
- Direktiivin mukaan työnantajan tulee ilmoittaa palkkatieto työnhakijalle ”esimerkiksi työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin”
 - Palkkatieto on kerrottava **palkkaneuvottelua** varten
- Palkkatietona on kerrottava työstä maksettava ”alkupalkka tai sen vaihteluväli”
 - Käsitteiden sisältö määritellään direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä
- Lisäksi: direktiivin mukaan **työtehtävänimikkeiden** tulee olla sukupuolineutraaleja
 - Tuleeko lakimiehistä laittomia?
 - Haastetaanko valtio oikeuteen virkamiehistään?
 - Tuomitaanko kirkko syrjinnästä kirkkoherrojen vuoksi?

VÄITE 4

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan
työntekijällä on oikeus kysyä
työnantajaltaan toista sukupuolta
olevan työkaverinsa palkan määrä

FAKTA

- Direktiivi ei anna työntekijälle tai henkilöstön edustajalle, kuten luottamushenkilölle, oikeutta kysyä työkaverinsa palkan määrää työnantajaltaan
 - Yksittäisten työntekijöiden palkat ovat EU:n tietosuoja-asetuksessa suojeltuja henkilötietoja, joita työnantaja saa kertoa vain tiukkojen edellytysten täytyessä
- Direktiivin mukaan työnantajan on tämän sijaan kerrottava työntekijän pyynnöstä tämän kanssa samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän naisten ja miesten **palkkojen keskiarvot**
 - Yksittäistä työntekijää koskevia tietoja ei saa paljastaa
 - Naisten ja miesten ryhmän minimikoko määritellään direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä
- Lisäksi: työnantajan on kerrottava työntekijöilleen käyttämästään **palkkausjärjestelmästä** ”palkan, palkkatasojen ja palkankehityksen” **määräytymisperusteet**
 - Velvollisuuden tarkempi sisältö määritellään direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä

VÄITE 5

Palkka-avoimuusdirektiivi tuo työnantajalle velvollisuuden kertoa työntekijöidensä välisistä palkkaeroista ja korjata syrjivät palkkaerot

FAKTA

- Työnantajalla on jo Suomen nykyisen tasa-arvolain mukaan velvollisuus kartoittaa naisten ja miesten väliset keskipalkkaerot työntekijäryhmittäin, kertoa nämä työntekijöilleen sekä korjata sukupuolten väliset syrjivät palkkaerot
 - Palkkaeroja saa olla, mutta niillä on oltava hyväksyttävät syyt (esim. työtehtävät, työsuoritus)
 - Syrjivien palkkaerojen korjausvelvollisuus koskee kaiken kokoisia työnantajia
 - Palkkakartoituksen tekovelvollisuus koskee vähintään 30 työllistäviä työnantajia
- Direktiivi tuo palkkakartoitukseen ("palkkaraportointi") kuitenkin lisävaatimuksia **vähintään 100 työntekijää** työllistäville työnantajille, **erillisen siirtymäajan** jälkeen
 - Työnantajan on kerrottava työntekijöilleen työntekijäryhmittäiset sukupuolten keskipalkkaerot peruspalkan ja palkanlisien ("täydentävät tai muuttuvat palkanosat") mukaan eriteltyinä
 - Työnantajan on kerrottava myös **julkisesti** sukupuolten välisistä palkkaeroista (keskipalkkaeron lisäksi mediaanipalkkaero), mutta palkkaeroja ei tarvitse raportoida julkisesti työntekijäryhmittäin
 - Lisävaatimusten yksityiskohdat täsmennetään direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä

VÄITE 6

Palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää nykyisten palkkausjärjestelmien uudistamista

FAKTA

- Suomen tasa-arvolain mukaan työnantajien on tullut jo vuosikymmenten ajan maksaa työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka sukupuolesta riippumatta
 - Myös työehtosopimusten palkkausjärjestelmien on tullut olla syrjimättömiä
 - Palkkaeroja saa olla, mutta niille on oltava hyväksyttävät syyt (esim. henkilökohtainen työsuoritus)
- Direktiivissä on osittain vaikealukuista sääntelyä samanarvoisesta työstä, mikä on aiheuttanut suuriakin väärinkäsityksiä sen sisällöstä
- Mitä direktiivin sääntely **samanarvoisesta työstä** oikeasti tarkoittaa Suomessa?
 - Direktiivi sisältää samanarvoisen työn arviointikriteerejä - mutta nämä ovat sellaisia, joita Suomessa on jo käytetty esimerkiksi työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä laadittaessa
 - Direktiivissä korostetaan, että sekä työehtosopimus- että työnantajakohtaisten palkkausjärjestelmien on oltava syrjimättömiä - mikä on ollut Suomessa tilanne tähänkin asti
 - Direktiivi ei edellytä töiden samanarvoisuuden arviointia eri työehtosopimusten välillä

Miten työnantajien kannattaa valmistautua?

1. Varmista, että nykyainsäädäntöä noudatetaan
 - Huolehdi erityisesti, että tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on kunnossa
2. Odota rauhassa tarkempia tietoja tulevista lakimuutoksista
 - Lakimuutoksia aletaan luonnostella tämän vuoden loppupuolella
 - Muutokset hyväksytään eduskunnassa (aikaisintaan) ensi vuoden lopussa
 - Muutokset tulevat voimaan muutaman kuukauden kuluttua niiden hyväksymisestä eli käytännössä lähellä direktiivin implementointiajan päättymistä kesäkuussa 2026
 - Yli 100 työllistävien työnantajien palkkaraportointia koskevat uudet vaatimukset tulevat voimaan vasta erillisen siirtymäajan jälkeen: 1-5 vuotta implementointiajan päättymisestä
3. Hanki tietoa vain luotettavista lähteistä
 - Esimerkiksi EK:n ja sen toimialaliittojen nettisivut

KIITOS!

